



NATIONAL AGENCY
ON CORRUPTION
PREVENTION



ПРИМІРНИЙ

КОДЕКС ДОБРОЧЕСНОСТІ

Кодекс доброчесності

(найменування Організації)

Преамбула

Цей Кодекс доброчесності (далі – Кодекс) _____
(найменування Організації)

(далі – Організація) ґрунтується на нормах українського та міжнародного права і підкреслює визнання Організацією визнаних принципів ведення бізнесу, зокрема гуманізму, доброчесності та взаємоповаги.

Метою прийняття Кодексу є закріплення корпоративних цінностей, норм та правил поведінки працівників, направлених на розбудову доброчесності та усвідомлення своєї ролі у реалізації місії Організації.

Кожен працівник Організації усвідомлює необхідність виконання поставлених завдань не тільки ефективно та професійно, але й доброчесно, прозоро та сумлінно відповідно до міжнародних стандартів, вимог чинного законодавства України та етичних норм.

Дотримання Кодексу дає змогу підтримувати репутацію Організації, високий рівень довіри суспільства і позитивно впливати на партнерів.

1. Цінності Організації та принципи дії правил в Організації

Законність:

- Виконання службових обов’язків відповідно до Конституції України, законів України та інших нормативно-правових актів.
- Сприяння реалізації прав і законних інтересів громадян, об’єднань громадян та інших юридичних осіб.
- Повага до прав, свобод та законних інтересів людини і громадянина.
- Непохитна підтримка незалежності, суверенітету та територіальної цілісності України.

Доброчесність:

- Дотримання моральних принципів та норм, доброчесність у професійному житті.
- Раціональне та відповідальне використання майна Організації, недопустимість його використання в особистих цілях.
- Запобігання використанню службового становища в особистих інтересах або в неправомірних інтересах інших осіб.

Порядність:

- Повага до прав, свобод та гідності інших осіб, ввічливість та дотримання культури спілкування.
- Недопустимість використання нецензурної лексики та підвищеної інтонації.

Додатково можуть бути зазначені:

- Місія та візія Організації.
- Інші корпоративні цінності.
- Приклади поведінки, що відповідає цінностям Організації.

2. Відповідальність за порушення Кодексу

Працівники, які порушують положення Кодексу, можуть бути притягнені до дисциплінарної відповідальності, включно зі звільненням.

Усі порушення мають бути належним чином задокументовані та розглянуті відповідно до встановлених процедур.

Керівники всіх рівнів несуть особисту відповідальність за впровадження та дотримання принципів цього Кодексу у своїх підрозділах, забезпечення регулярного навчання підлеглих, а також своєчасне реагування на будь-які порушення.

Додатково можуть бути зазначено:

- Приклади порушень і відповідні заходи.
- Процедури апеляції та оскарження рішень.

3. Етичні стандарти процесу найму, забезпечення рівності можливостей для працівників та недопущення дискримінації працівників

Організація зобов'язується проводити чесний і прозорий процес найму, забезпечувати рівні можливості для всіх працівників, незалежно від їх статі, віку, національності, фізичних можливостей, віросповідання чи політичних переконань.

Будь-які форми прояву дискримінації, мобінгу чи харасменту є неприпустимими і будуть рішуче припинятися, а причетні працівники будуть притягнуті до відповідальності.

Додатково можуть бути зазначені:

- Спеціальні програми підтримки різних груп працівників.
- Політики щодо мобінгу та харасменту.

4. Порядок взаємодії з державними службовцями, громадськістю та бізнес-партнерами

Організація підтримує прозорі та етичні взаємовідносини з державними службовцями, громадськістю та бізнес-партнерами.

Забороняється надавати або приймати будь-які неправомірні вигоди. Будь-яка взаємодія та комунікація мають відповідати чинному законодавству та внутрішнім політикам Організації.

Додатково можуть бути зазначені:

- Кодекс поведінки при взаємодії з державними службовцями.
- Політики щодо публічних виступів і комунікацій.

5. Корпоративна соціальна відповідальність та благодійні внески

Організація активно бере участь у соціальних і благодійних проектах, спрямованих на покращення якості життя громади та підтримку сталого розвитку.

Усі благодійні внески мають бути прозорими і відповідати внутрішнім політикам Організації.

Додатково можуть бути зазначені:

- Конкретні проекти та ініціативи.
- Особливості співпраці з неурядовими організаціями.

6. Конфлікт інтересів та його врегулювання

Працівники повинні уникати ситуацій, які можуть призвести до конфлікту інтересів.

У випадку виникнення конфлікту інтересів, працівник зобов'язаний негайно повідомити свого керівника для його вирішення.

Організація вважає своїх працівників головною цінністю, але не може бути байдужою до ситуації, коли у працівника виникає конфлікт між приватними інтересами та функціональними обов'язками, оскільки це становить загрозу для репутації Організації та може завдати шкоди її законним інтересам та негативно вплинути на її діяльність.

Додатково можуть бути зазначені:

- *Приклади конфліктів інтересів і способи їх врегулювання.*
- *Процедури розгляду та врегулювання конфліктів інтересів.*

7. Подарунки та розваги, подорожі (включно з поїздками клієнтів за кошти Організації) та виплати за сприяння

Прийняття або надання подарунків, розваг чи виплат за сприяння має бути врегульоване та не перевищувати гранично допустимих меж, встановлених Організацією з урахуванням вимог законодавства.

Будь-які дії, що можуть бути сприйняті як спроба вплинути на ділові рішення, є забороненими.

Організація заохочує працівників інформувати своїх ділових партнерів про корпоративні правила та обмеження щодо подарунків і ділової гостинності.

Додатково можуть бути зазначені:

- *Гранично допустимі межі вартості подарунків та розваг.*
- *Процедури декларування та звітності щодо прийнятих чи наданих подарунків.*

8. Політична діяльність

Організація підтримує право працівників на участь у політичній діяльності, але забороняє використання своїх ресурсів для підтримки будь-якої політичної партії чи кандидата.

Особиста політична діяльність працівників не повинна впливати на їхні професійні обов'язки.

Додатково можуть бути зазначені:

- Політика Організації щодо участі працівників у політичних заходах.
- Приклади неприйнятної політичної діяльності.

9. Антимонопольна політика та недобросовісна конкуренція

Організація дотримується принципів вільної та чесної конкуренції, запобігаючи будь-яким формам монополістичної діяльності та недобросовісної конкуренції.

Усі дії мають відповідати антимонопольному законодавству.

Додатково можуть бути зазначені:

- Приклади недобросовісної конкуренції та способи їх уникнення.
- Внутрішні політики щодо моніторингу ринку і конкурентів.

10. Захист майна юридичної особи, конфіденційної інформації та персональних даних, інтелектуальної власності

Організація зобов'язується захищати своє майно, конфіденційну інформацію та персональні дані, а також інтелектуальну власність. Усі працівники повинні дотримуватися внутрішніх політик щодо захисту даних та інформації. Порушення правил конфіденційності може мати серйозні наслідки, включно з юридичною відповідальністю та дисциплінарними заходами.

Додатково можуть бути зазначені:

- Політики щодо захисту інтелектуальної власності.
- Процедури поводження з конфіденційною інформацією.
- Інструкції щодо захисту персональних даних та інформаційної безпеки.